

社員インタビュー

長谷工グループでは、働く社員の多様性を尊重しそれぞれが個性を活かして働ける環境づくりを進めています。「長谷工らしく」はつつと働くグループ社員へのインタビューを実施しました。



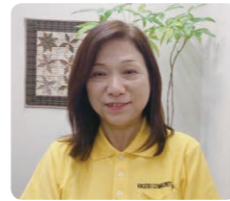
長谷工コーポレーション
都市開発事業部営業開発2部
部長
樋口 厚子

女性活躍の土壌を整え、 キャリアアップへの道を

マンション工事を主体に物流倉庫他住宅以外の工事などの営業を担当しています。出産や育児などライフイベントの変化に対応する制度は揃っていますが、それを利用しながらキャリアアップしていくには、まだ途上かと感じています。働く本人の意識改革、そして会社が本気でサポートしていく環境が必要だと考えています。出産や育児でのキャリアの一時中断・業務時間縮小を本人も会社も前向きに捉え、その状況下においても、仕事ぶりできりと評価される環境づくりがモチベーションの向上には必要です。たとえ細くても、その継続によりキャリアアップへの道に必ず繋がると思います。

居住者様からの「ありがとう」を励みに 現場でのキャリアを積み上げる

結婚を機に退職し子育てでも少し落ち着いた頃、第二の仕事は長く勤務できるものにしたと考え入社して早25年。ライフマネージャーとしてマンションの窓口受付・点検・立会・報告・清掃等を行っています。ある時、トイレ扉レバーハンドルの小さなネジが無くなったという居住者様が、量販店でも取り扱いが無く大変お困りでしたので施工したグループ会社へ問い合わせたところ、担当者が小さなネジを無償で送ってくれました。施工・管理・アフターサービスが長谷工グループで本当に良かったと居住者様に喜んで頂くため、ますます頑張ろうと決意した出来事でした。



長谷工コミュニティ
鎌倉グランマックス
統括ライフマネージャー
菊地 由美子



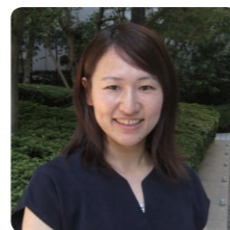
HASEKO (Hawaii), Inc.
Project Manager
Daniel Lum

長谷工グループの一員として ハワイに住む人々が故郷と呼べる地域づくりを

長谷工ハワイには財務アナリストとして入社し、さまざまな業務を担当しました。去年はプロジェクトマネージャーに昇格し、新規プロジェクトの取得におけるデューデリジェンスとエヴァ・プロジェクト内の用地売却において経営陣を支援する役割を積極的に担うようになりました。ハワイでは、厳しい法規制や許認可に時間を要するなど開発は非常に困難な状況であり、将来を予測することは非常に難しいのですが、長谷工グループと一緒に成長し、ハワイに住む人々が故郷と呼べる地域づくりに向けて積極的に取り組んでいきたいと考えています。

職場の仲間同士でフォローし合い、 女性の働きやすい環境で成果を出す

私の在籍する営業促進部は、住宅購入を検討されているお客様に物件のご紹介等をさせていただいており、私を含め産休・育休を経て働いている社員が多数います。私自身、時短勤務を利用し、時間的制約がある中でも責任ある仕事を任されていますし、予定外の業務が入ったとしても仲間フォローしてもらい、分担して業務に取り組める環境ができています。育児をしながら働くことは、制度の利用ができる社内の環境づくりと家族の協力が必須で、現在の環境に感謝しつつ、今後も女性視点を活かし、自身の経験を交えながらお客様に様々なことを提案していきたいと考えています。



長谷工アーベスト
販売企画部門営業促進部
小島 明佳

労働環境・安全衛生

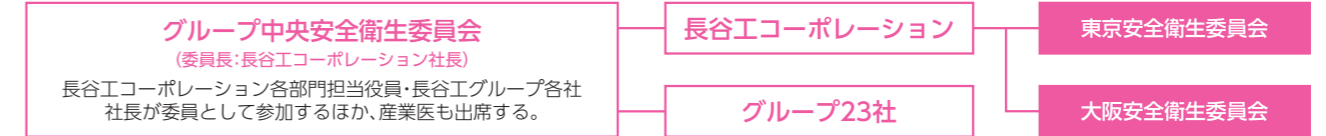
安全で衛生的な労働環境の実現に向けて

安全衛生推進体制

長谷工グループでは、グループ中央安全衛生委員会の委員長に長谷工コーポレーション代表取締役社長を任命しており、取締役による安全の監督体制を設けています。またグループ各社ごとの安全衛生委員会も実施しており、委員会と産業医が一体となって安全で快適な職場づくりに継続して取り組んでいます。

2018年度は「広げよう快適職場、進めよう働き方改革」をスローガンとして、各事業場で労災事故撲滅のための取り組みを徹底するとともに、建設作業所では「働き方改革」の一環である長時間労働改善に向けて、一層の休日取得促進を図りました。さらに「MOS（モス）活動」とも連携し、グループ全体で組織的に取り組みました。

長谷工グループの労働安全衛生推進体制



安全意識の啓発活動

長谷工グループでは毎年「安全衛生管理基本方針」を全社で定め、社員・協力会社の意識啓発を進めています。

労災事故目標「ゼロ」を実現するためには、社員一人ひとりが日常業務の中で安全を意識し行動する必要があり、社員の意識啓発を促すためのポスターや掲示板を積極的に活用しています。

また、各作業所においては、死亡・重大事故災害「ゼロ」はもとより、労働災害を限りなくゼロに近づけるために、ヒューマンエラーの発生する要因の排除を重点課題と定めて活動を行っています。

作業所における労災事故撲滅を目指し、長谷工コーポレーション・長谷工リフォームでは、協力会社職長クラスの作業員を対象に「高所危険体感」「電気危険体感」「玉掛け作業危険体感」などのプログラムを組み込んだ「安全体感教育」を継続的に実施しています。この講習は2005年から実施しており、

2018年度は計9回206名が受講。累計で実施回数は155回、受講者数は5,329名となりました。

また、新入社員導入研修時には合同で「安全体感講習」を作業所で実施し、2018年度は長谷工コーポレーションから43名、長谷工リフォームから12名が参加しました。

長谷工コーポレーションでは定期的(11回/年 1月を除く毎月実施)に各建設作業所の安全パトロールを実施しており、それにより安全管理に努めています。



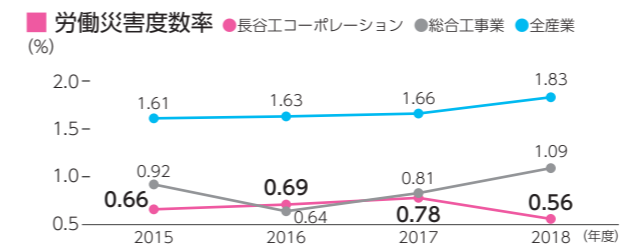
「安全体感教育」の高所危険体感



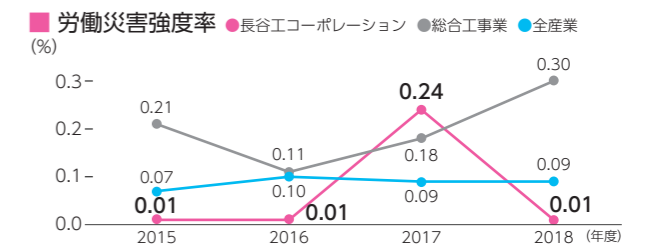
長谷工コーポレーション・長谷工リフォーム合同の「安全体感講習」

2018年度に発生した労災事故とその対応

2018年度は、死亡・重大事故災害「ゼロ」を目標に掲げておりましたが、長谷工リフォーム工事作業所にて、死亡事故が1件発生しました。2019年度も引き続き、死亡・重大災害「ゼロ」を目標として、再発防止策を徹底してまいります。



度数率:100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。
[算出方法] 度数率=(労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数)×1,000,000



強度率:1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。
[算出方法] 強度率=(延べ労働損失日数/延べ実労働時間数)×1,000

健康経営の推進

社員の健康に関する基本的な考え方

長谷工グループでは、2008年より「役職員の健康なくして成果なし」をスローガンに「健康HASEKO元気PLAN」を推進し、役職員の心身の健康づくりを支援しています。

グループとしての健康への思いと方向性を示すために、2017年9月に「長谷工グループ健康宣言」を発信し、健康に対する会社方針を改めて内外に示しました。

長谷工グループ健康宣言

私たち長谷工グループは、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念を具現化していくために、もっとも大切な経営資源である全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことのできるグループを目指して健康宣言します。

- 健康への支援** 会社は、社員の健康保持・増進に積極的に取り組み、社員の健康づくりを支援します。
- 健康への責務** 社員は自らの健康に責任を持ち、行動と努力を続けていくものとします。
- 健康な未来へ** 自分たちの未来は自分たちの手で切り拓いていくものです。長谷工グループの未来をつないでいくために、健康第一を念頭に、力をあわせて頑張っていきましょう。

2017年9月15日

株式会社長谷工コーポレーション 代表取締役社長 辻 範明

健康経営推進体制

長谷工グループ健康宣言のもと、2018年度より「長谷工グループ健康経営推進委員会(委員長:長谷工コーポレーション社長、委員:事務局長、各グループ会社の社長・産業医・労働組合、長谷工ウェルセンター・福利厚生部・健康保険組合等)」を設置し、社員の健康保持・増進に関する全社方針・目標・計画・進捗に関する意思決定・情報共有を行っています。

健康の維持・増進

フィジカル

グループ社員の健康管理と疾病予防の拠点である企業内診療所「HASEKO CLINIC」が中心となって、健康診断や外来を通じて病気の早期発見に努めています。

定期的な健康診断を全社員に実施しているほか、健康セミナー(糖尿改善・禁煙等)を開催し、健康増進を図っています。また、社員の健康づくりへの関心を高める施策として、一部社員はPET-CT検査、レディースドックを受診することができます。

メンタル

ストレスチェックをはじめ、カウンセリングから復職支援まで、心の健康を保つためのケア体制と、発症してしまった場合のバックアップ体制を整えています。

具体的には、外部専門機関のカウンセリングによる「セルフケア」、管理者向けの定期的な講習で部下のメンタル疾患予防の教育・啓発を行う「ラインケア」、産業医・人事部門を含めたサポートチームで会社として復職を全面的にバックアップする「復職支援プログラム」を整備しています。

リフレッシュ

心身の健康を維持するためには、趣味や仲間を広げ、リフレッシュする機会も大切だと考えています。その為、直営保養所を運営するほか、契約保養所・リゾートマンションを社員に紹介し、活用を促しています。また、「長谷工クラブ」「みんなのイベント」では、体育・文化活動を通じたリフレッシュの機会を提供しています。

「ホワイト500」に認定

長谷工コーポレーションとその関係会社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)」(通称:ホワイト500)に認定されました。



人材育成・技術継承

人材の育成

グループ教育方針

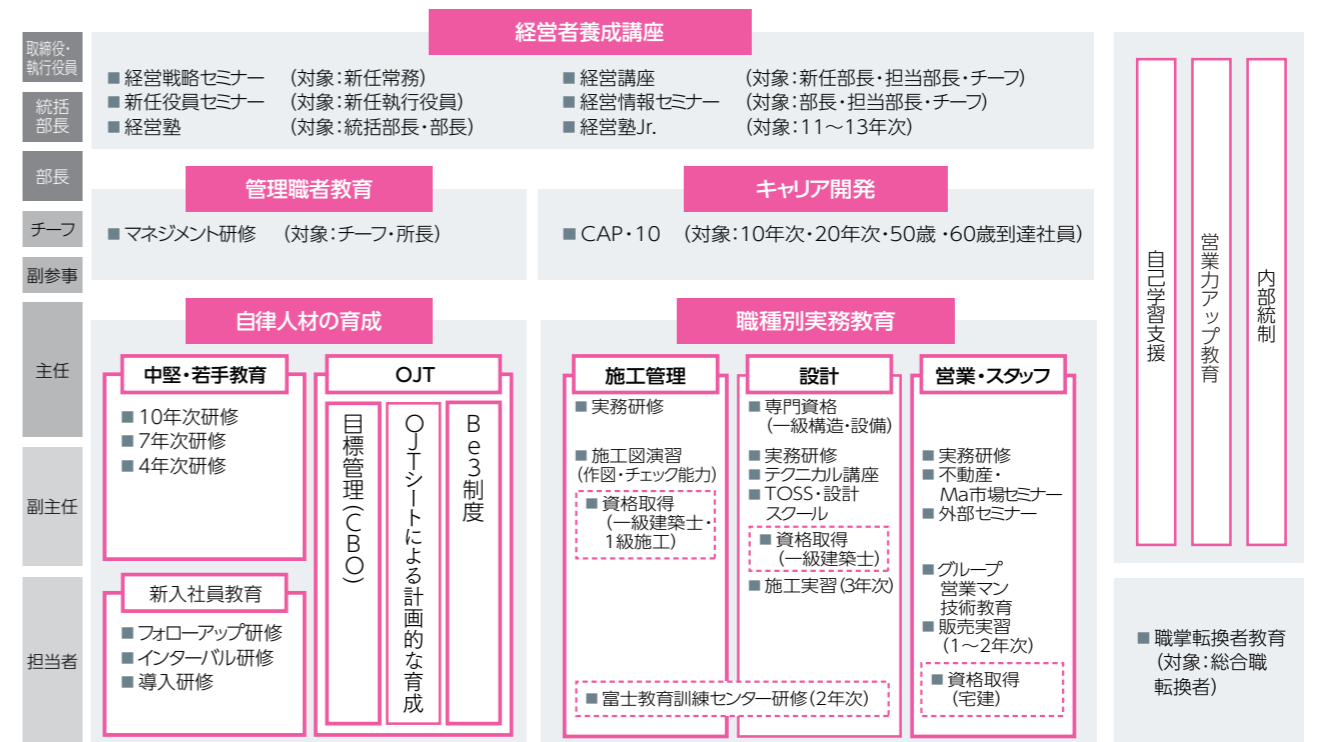
事業環境が目まぐるしく変化の中で企業が継続的に発展するためには、社員一人ひとりが当事者意識を持ち、自律的に行動できるようにすることが重要であると長谷工グループでは考えています。

2017年より新たな「グループ人事3カ年計画」がスタートし、2018年度重点施策として「自律人材の育成」「管理職教育の強化」「職種別実務教育の強化」「経営者養成講座の有効性向上」「新入社員教育の強化」を掲げました。

一人ひとりがそれぞれのステージで自ら考えて行動し、未来を切り拓いていけるよう、継続的に教育の充実を図っていきます。

長谷工コーポレーション教育体系

階層別、職種別の研修や、資格取得支援など、幅広い研修を実施しています。2018年度の全従業員の研修総受講時間は110,291時間です。



自律人材の育成

新入社員から10年目までを対象に自律人材の育成プログラムを導入しています。1年目には4月の導入研修、7月のインターバル研修、1月のフォローアップ研修を通し、社会人としての意識・スキルを習得します。なお、9年目までを3年ごとの3ステージに分け、「当事者意識」「周囲を巻き込み推進する力」「リーダーシップ・課題解決力」をテーマに研修を実施しています。研修後に目標設定シート(OJTシート)を作成し、1年間を通し対象者と上司がコミュニケーションをとりながら、PDCAを行うことで成長を促します。

キャリア開発

社員一人ひとりがキャリアプランを策定・進捗確認を行う取り組みとして「CAP・10(キャップ・テン)」を実施しています。10年次、20年次、50歳・60歳到達社員を対象として10年に一度の節目に上司・部下双方の対話を通し、キャリアビジョンの共有を行います。キャリアの方向性とそのための力量を磨いていくための手段を組み立てます。